



CORRECTIONS CAREERS



EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES
FOR STAFF WORKING
IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM

WP2⁴⁸

**2.1 GATHERING INTELLIGENCE
ABOUT THE FUTURE
OF CCJ CAREERS**

PT



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication under the project CCJ4C 612883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Relatório Corrections Careers

Levantamento das Necessidades europeias de Orientação de Carreira dos Funcionários Prisionais

Outubro de 2021

Autores: Rhianon Williams, Daiana Huber

Colaboradores: Parceiros CCJ4C



Erasmus+



Resumo Executivo

PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO INQUÉRITO QUANTO ÀS NECESSIDADES DOS PROFISSIONAIS DO SISTEMA DE JUSTIÇA

749 Guardas Prisionais e Correcionais¹ de cinco Estados-Membros europeus representados na parceria responderam a um inquérito online sobre as suas necessidades de formação e de carreira. O número de inquiridos variou entre os países, mas houve uma forte semelhança nas suas respostas.

Descobrimos que:

- Quando os guardas prisionais são orientados para oportunidades de formação, eles consideram que compreendem melhor a filosofia social do processo de reabilitação nas prisões.
- Os incentivos periféricos são importantes: nas prisões que providenciam "motivação", tal como salários adequados e férias, os funcionários – nomeadamente a nível de gestão – têm mais probabilidades de sentir que têm formação suficiente para desempenhar o seu trabalho.
- Se os inquiridos receberem orientação profissional durante o treino inicial e entenderam o trabalho na prisão como "uma carreira", são mais propensos a:
 - a) identificar oportunidades de liderança
 - b) sentir que têm a formação adequada para desempenhar o seu trabalho melhor
- Nos casos em que o pessoal administrativo é identificado como sendo recetivo à formação e aprendizagem, as oportunidades de carreira são mais propensas a serem diligenciadas fora da prisão (e vice-versa), e os inquiridos são mais propensos a adotar atitudes positivas quanto a um leque de oportunidades.
- Os gestores de linha tendem a ficar satisfeitos com os seus salários, enquanto os guardas prisionais são mais propensos a pensar que não ganham o suficiente para desempenhar as suas funções.
- O estigma percebido e a perceção de falta de apoio e investimento andam de mãos dadas: os funcionários que tendem a não dizer às pessoas que trabalham na prisão consideram que o pessoal administrativo não está disposto a apostar no

¹ O papel tradicional de guarda prisional desenvolveu-se para diferir ligeiramente em diferentes jurisdições.

desenvolvimento profissional, e que lhes é disponibilizada pouca orientação para compreender o que é o sistema correcional e como podem realizar melhor o seu trabalho.

"Bin jeden Tag Mutter, Vater, Feuerwehrmann, Pastor, Psychologia..."

Justizvollzugsmitarbebebeiter, JVA Bremen, Deutschland

"Todos os dias sou mãe, pai, bombeiro, padre e psicólogo"

Guarda Prisional, Prisão de Bremen, Alemanha

As respostas ao inquérito também revelaram que:

- Um guarda prisional que sinta que o seu salário não é suficiente, muito provavelmente também pensará que a prisão em que trabalha não o motiva em termos de progressão de carreira, que lhe é disponibilizada pouca orientação para a formação e que o pessoal administrativo não está recetivo à aprendizagem e ao desenvolvimento.
- Os inquiridos que tinham iniciado recentemente as suas funções na prisão são menos propensos a saber se a prisão em que trabalham providencia informações de carreira e são menos propensos a sentirem-se guiados pela filosofia correcional.
- Os guardas prisionais são ligeiramente menos propensos a partilhar com as outras pessoas que trabalham na prisão se
 - a) sentem que não recebem formação suficiente
 - b) não recebem incentivos, por exemplo férias
 - c) a prisão em que trabalham não promove oportunidades de trabalho fora da prisão
- Os gestores de linha dos guardas prisionais são ligeiramente menos propensos a pensar em prisões como uma "missão pública", e um pouco mais propensos a pensar no seu trabalho como uma "carreira".

O que demonstra este levantamento das necessidades de carreira dos guardas prisionais sobre o modo como as políticas de detenção e reabilitação se alinham com as do recrutamento e retenção?

- ✓ **Escolha os pontos mais eficazes** para o desenvolvimento de carreira, por exemplo, durante a formação de Guardas Prisionais (GP), na avaliação anual, durante uma potencial promoção,

-
- ✓ **Pense holisticamente:** O orgulho no papel de serviço público, a gestão aberta à formação e o recrutamento comunitário mais amplo muitas vezes andam de mãos dadas.
 - ✓ **Motivar a formação de Guardas Prisionais:** Independentemente do tipo de formação, simplesmente sentir-se valorizado e direccionado para o desenvolvimento profissional aumenta a compreensão das necessidades de reabilitação e de (re)inclusão que faz os GPs embaixadores positivos.
 - ✓ **Melhores salários e regalias promovem melhor aderência à formação:** oficiais de linha da frente - ao contrário dos seus gestores - sentiram que não eram pagos o suficiente, influenciando negativamente uma gama de fatores-chave.

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval ao seu conteúdo, refletindo apenas as opiniões dos autores. A Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações contidas.

Índice

Sobre o CCJ4C: Corrections Careers	6
Sobre a parceria	7
Conclusões prévias ao inquérito	8
Desenvolvimento dos inquéritos	9
Diferenças nas respostas entre países	11
Spearman Rank-Order Correlations	14
Repartição Itens	17
Correlações entre respostas aos itens 1-5.....	19
Correlações entre respostas aos itens 6-10.....	21
Correlação entre os itens 11-15	24
Correlações entre os itens 16-20.....	26
Conclusões.....	28
Anexo 1 : Questionário e Instruções.....	30

Índice de Figuras

Figura 1: Diagrama de análise de cluster do lote A	12
Figura 2: Análise de escala multimensional das perguntas do lote A	13
Figura 3: Análise multidimensional das questões do lote B	14
Figura 4: Mapa de correlação de ordem de classificação de Spearman (r) de todas as respostas	16
Figura 5: Spearman rank-order questões de mapa de correlação 1-5	17
Figura 6: Respostas por país à questão do salário.....	20
Figura 7: Mapa de correlação Spearman (r) Itens 6-10	21
Figura 8: Respostas por País à questão da formação	23
Figura 9: Spearman rank-order correlation map questions 11-15	24
Figura 10: Correlações de Spearman (r) itens 16-20.....	26

Sobre o CCJ4C: Corrections Careers

Um projeto Financiados Erasmus+

O projeto CCJ4C Corrections Careers é financiado pelo Programa Erasmus + entre 2019-2022 para efeitos de desenvolvimento, testagem e criação de uma metodologia de trabalho para iniciar ou melhorar o processo de orientação da carreira no sistema de justiça criminal (SJC), focando-se nas competências necessárias para gerir a própria carreira. Os parceiros concretizam-nograças ao envolvimento direto dos funcionários (staff prisional), empregadores (administrações prisionais), locais de trabalho (prisões e sindicatos prisionais) e formação contínua (academias penitenciárias, empresas e ONG que providenciam treino profissional).

Este projeto KA3 é financiado pelo Erasmus+ e foca-se no papel da política e na adaptação das diversas e dinâmicas necessidades da sociedade e da justiça penal na Europa . A nossa parceria baseia-se num entendimento conjunto de que as prisões, e os indivíduos nela integrantes, fazem parte das nossas comunidades. Quanto maiores os esforços por tornar a reintegração após libertação mais eficaz e inclusiva, mais seguras se tornam estas comunidades. E um processo de reabilitação eficaz começa com o staff nos nossos sistemas de justiça.

À medida que o papel das prisões e dos guardas prisionais se desenvolve para além do tradicional guardião, estes funcionários necessitam urgentemente de formação de competências que apoiem as complexas necessidades da reintegração dos reclusos. Como tal, a nossa parceria sublinha a necessidade de abordagens estruturadas e orientadas para a gestão de carreira dos guardas prisionais e dos agentes correcionais na agenda pública europeia, começando pelo envolvimento direto das partes interessadas das administrações prisionais, dos sindicatos e dos organismos profissionais internacionais e, principalmente, do próprio staff.

www.careersincorrections.com

Sobre a parceria

Corrections Careers é uma parceria de sete Estados-Membros da União Europeia e da Turquia, com organizações representativas de ambas as administrações nacionais de penitenciárias, representantes dos serviços correcionais, representação direta dos trabalhadores que necessitam de orientação na carreira e apoio para desenvolver competências de gestão de carreiras, o sector terciário (ONG, associações, fundações) que prestam e/ou influenciam atividades nas prisões e no sector sem fins lucrativos, empresas que prestam serviços a prisões.

Somos direccionados pelas necessidades dos organismos públicos nacionais, mas cada parceiro tem um papel cada vez mais relevante na Europa, uma vez que a privatização do sistema de justiça e do desenvolvimento profissional do serviço público está a ser discutida tanto a nível político como a nível das provisões.

CPIP Romania
National Trade Union of Prison Policemen
Timisoara Prison
Bremen Senate of Justice and Constitution
International Corrections and Prisons Association
Turkish Ministry of Prisons and Penitentiaries
Innovative Prison Systems
York Associates
Brainlog
CEIPES
BETI

Roméia
Roménia
Roménia
Alemanha
Bélgica
Turquia
Portugal
Reino Unido
Dinamarca
Itália
Lituânia



Conclusões prévias ao inquérito

De junho de 2019 a abril de 2020, o projeto CCJ4C Corrections Career direccionou-se no sentido de uma *Revisão da Política e Prática* em países parceiros, composto por:

- Uma revisão de toda a literatura, legislação, relatórios e documentos públicos referentes à gestão de carreira dos funcionários públicos e do pessoal prisional dos países parceiros
- Análise do contexto político por país
- Realização de audições públicas com as partes interessadas onde expressaram as suas opiniões.

As conclusões do relatório acima mencionado, indicam que:

- Há uma necessidade de ajustar a gestão de carreira do sector público e as políticas públicas. Questionamos quem beneficia quando os guardas prisionais recebem aconselhamento de carreira, e se, subsequentemente, é da responsabilidade do indivíduo ou da instituição pagar por esse aconselhamento.
- Existe uma evidência maciça de uma evolução das funções do serviço humano no âmbito dos sistemas correcionais com novas reformas: novas aptidões e competências do pessoal exigem diretrizes atualizadas de recrutamento para prisões e para as funções mais amplas de justiça criminal.
- Questões sobre quando e como a orientação profissional deve ser prestada de forma mais eficaz nas prisões? Vimos que no 6º ano de serviço e que os guardas prisionais com mais de 50 anos eram mais propensos a beneficiar desta orientação. Então, a orientação profissional deve ser proativa em vez de reativa?
- A orientação de carreira não terá mais lugar na agenda individual ou institucional sem o apoio de dois cargos cruciais: O cargo de gestão no reforço de uma cultura de aprendizagem positiva na prisão (ou o denominado *Gatekeeper*) e ainda o cargo de mentor no incentivo à implementação de políticas consistentes e eficazes (ou seja, o Facilitador)
- Uma necessidade real e crescente de produzir evidências e priorizar a avaliação de iniciativas: A orientação para a carreira é eficaz? Se sim, quando, como e com quem?

Desenvolvimento dos inquéritos

O objetivo do WP2 foi a identificação, testagem e desenvolvimento ou avaliação de abordagens políticas inovadoras que tenham o potencial de ser integradas e melhorar os sistemas de educação e formação.

- Afirmámos que nos envolveríamos através da cooperação com as principais partes interessadas e dando-lhes voz.
- Afirmámos que a análise da prática atual seria também uma experiência de aprendizagem com as principais partes interessadas e um momento de sensibilização.

No entanto, em 2020 e face à pandemia global COVID-19, surgiram outras prioridades. Ainda assim, continua a ser o nosso objetivo apurar se as conclusões sobre a orientação de carreira na prisão refletiam efetivamente a realidade dos utilizadores da política.

Para alcançar os funcionários da linha da frente das prisões, tornámo-nos digitais: a nossa parceria de profissionais nas prisões, área da educação e profissionais sem fins lucrativos desenvolveu um Questionário Online de Análise de Necessidades de Funcionários Prisionais, que distribuímos pelas prisões nos nossos sistemas de justiça. Pedimos aos agentes prisionais/de justiça ou gestores de linha que colaborassem no preenchimento do questionário.

O inquérito foi desenvolvido num esforço colaborativo entre todos os parceiros, durante duas sessões de Zoom, com a revisão entre colegas a decorrer sobre questões específicas. Foi posteriormente traduzido para as línguas da parceria por falantes nativos. O inquérito foi partilhado através do *Google Forms*, com acesso livre durante 9 semanas em primeira instância. Cada parceiro partilhou o inquérito através dos seus serviços prisionais locais, nacionais ou sindicato. Um dos questionários permaneceu em inglês e foi distribuído pelo ICPA internacionalmente.

Tipos de perguntas

Sempre que possível, foi utilizado o tipo de pergunta com resposta fechada de sim/não. Nos casos em que isso não foi possível (por exemplo, tempo de serviço), foi utilizada uma questão intercalar com 5 períodos temporais. Para análise do nível de

concordância de um participante foi utilizada uma escala tipo *likert*, tendo como valores 3-5 como concordância/positivo/maior incidência, e os valores 1 e 2 como discordância/negativo/menor incidência.

Respostas do inquérito

5 países (TR: 265 respostas, TI: 248 respostas, DE: 71 respostas, RO: 28 respostas, PT: 120 respostas, ENG-lang INT: 17 respostas) com traduções nas respectivas línguas, juntamente com a versão original em inglês para participantes internacionais.

Obteve-se um total de 749 respostas.



Análise das respostas ao Questionário

Diferenças nas respostas entre países

Em primeiro lugar, procurou-se compreender se existiam diferenças significativas entre a forma como os inquiridos responderam entre países parceiros. Inicialmente, foram agrupadas as respostas de todos os países a dois lotes de perguntas, a primeira em torno do tempo e da experiência na função:

Lote A

- Quanto tempo na posição atual
- Esta tem sido a sua única carreira?
- Considera o seu salário suficiente...?

- Procura aconselhamento profissional ou todos os funcionários recebem aconselhamento profissional?
- Quando vai trabalhar, considera isto...
- Sinto que me são dadas orientações para compreender as oportunidades/filosofia das correções

E o segundo lote em torno do treino e mentoria:

Lote B

- Tem uma revisão anual do seu desempenho?
- Está a receber formação suficiente para desempenhar as suas funções de forma eficaz?
- Até que ponto acha que tal formação o ajuda a manter-se no seu trabalho?
- Tem um mentor de carreira ou conselheiro, que não seja o seu chefe?
- Quanta informação está presente na carreira sobre o desenvolvimento de liderança...?
- Sinto que me são dadas orientações para compreender as oportunidades/filosofia das correções

Ao comparar as respostas desses dois lotes de perguntas através de uma análise de *cluster*, seriam indicadas através de pontuações baixas similares quaisquer regiões com respostas significativamente diferentes das outras

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?

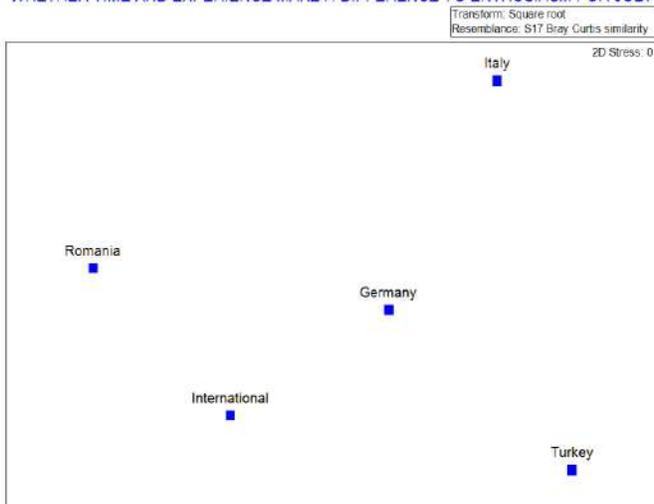


Figura 1: Diagrama de análise de cluster do lote A

A Figura 1 ilustra que as respostas de diferentes regiões permanecem relativamente próximas no diagrama. Esta proximidade indicou uma elevada semelhança nas respostas por região tanto no lote A como no lote B: nenhum país teve respostas *outlier*.

Por conseguinte, as respostas dos funcionários prisionais dos países parceiros às mesmas questões são muito semelhantes.

Para garantir que este teste 2D por região e para confirmar se as respostas de algum país estavam significativamente distantes de outras regiões, fizemos uma análise de escala multidimensional.

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?
Group average

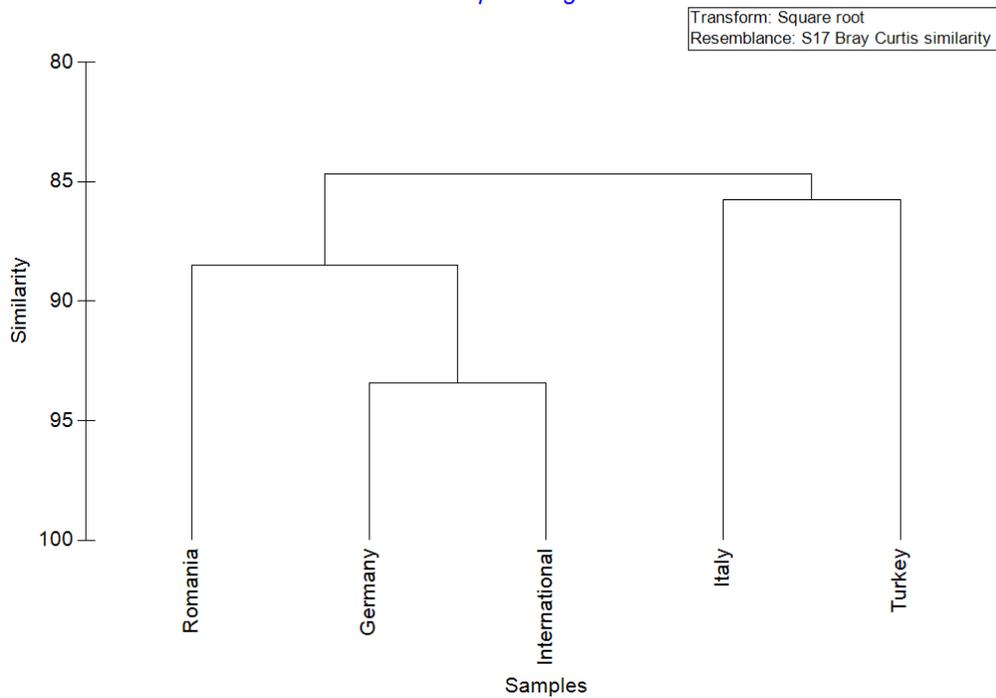


Figura 2: Análise de escala multidimensional das perguntas do lote A

- Semelhança de 85%
- **Uma elevada semelhança indica que as diferenças regionais nas respostas a estes conjuntos de perguntas são mínimas.**

Group average

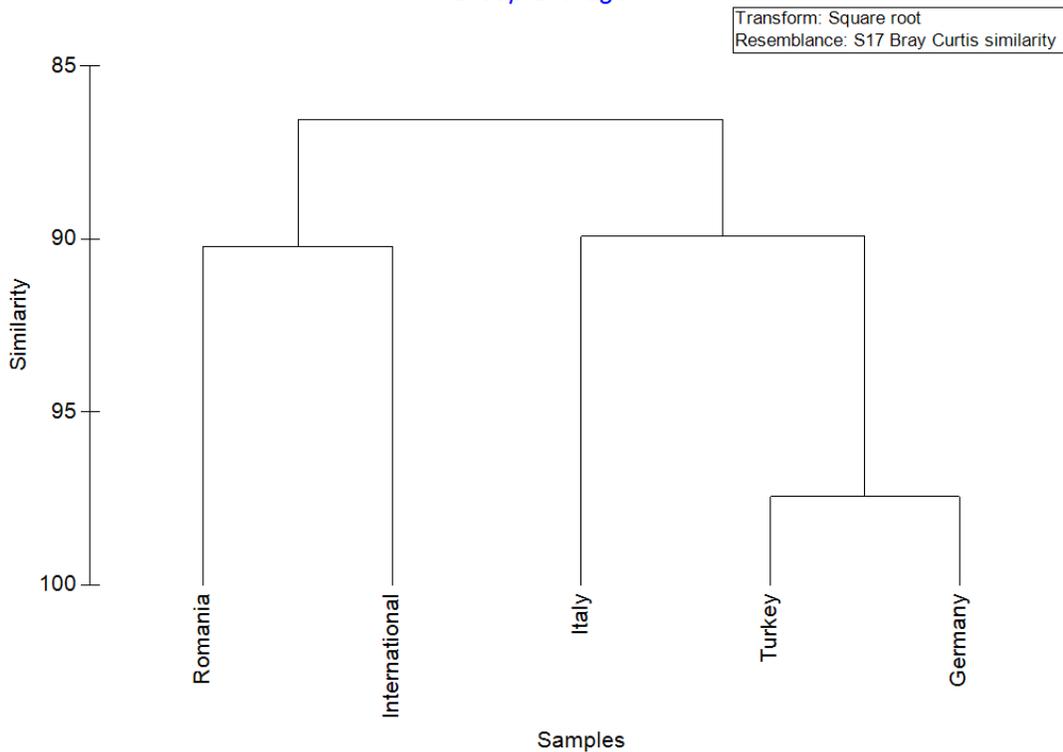


Figura 3: Análise multidimensional das questões do lote B

Na análise multidimensional das perguntas do Lote B (sobre formação e mentoria), verificou-se uma semelhança ainda maior das respostas entre os agentes prisionais dos países parceiros, com uma semelhança de 87%. **Mais uma vez, esta elevada semelhança significa que podemos dizer com alguma confiança que as diferenças regionais nas respostas a estes conjuntos de questões são mínimas.**

Spearman Rank-Order Correlations²

Conhecendo que não existiam diferenças consideráveis entre as respostas dos participantes em Bremen/Alemanha, Roménia, Portugal, Turquia e Itália, seria seguro reunir os dados de todos os inquiridos em todas as regiões e analisar a força da covariância entre as respostas. Recorremos à **correlação de ordem de classificação de Spearman** para identificar coeficientes de correlação, medindo até que ponto duas variáveis tendem a mudar em conjunto. Valores de 1 indicam que todos os

² Este conjunto de dados é publicamente disponível via Dados de Mendeley: Williams, Rhianon (2022), "Spearman's Rank Correlation Heatmap of Prison Officer Career Guidance Needs Survey", doi: 10.17632/8d69mv2bmz.1 <https://data.mendeley.com/datasets/8d69mv2bmz/2>

participantes responderam do mesmo modo a ambas as perguntas, com -1 representando respostas opostas a cada pergunta. Uma correlação positiva indica que o aumento das respostas positivas a uma determinada questão foi muitas vezes acompanhado por respostas positivas à segunda questão. Uma correlação negativa representa uma tendência nas respostas no sentido em que quando os participantes responderam positivamente a uma pergunta, tendencialmente responderam negativamente a outra. Quando é indicada "não correlação", não houve indicação de resposta a uma questão, que tenha correlação com resposta a outra.

É importante lembrar ao leitor que as **correlações nos dados são reais** - há uma ligação entre um grupo de respostas e outro - **mas pode não ser causal**. No projeto CCJ4C, utilizamos as correlações de ordem de *Spearman* para **contextualizar outros dados recolhidos** pelos parceiros.

- As variáveis tendem a mudar juntas, mas não necessariamente a uma taxa constante.
- O coeficiente de correlação de Spearman baseia-se nos valores classificados para cada variável e não nos dados brutos.
- Se a grande maioria (>95%) dos inquiridos que respondeu a duas perguntas, o fez de forma semelhante, então uma forte correlação será indicada a cores escuras neste gráfico.
- As correlações fracas são indicadas quando uma menor quantidade de indivíduos responde de forma semelhante a duas questões.
- Se a correlação for **positiva**, é-lhe atribuída uma tonalidade de **castanho**.
- Se a correlação for **negativa**, corresponde a um tom de **azul**.
- Quanto mais forte a cor, mais pronunciada a correlação.
- A correlação só aparece como positiva ou negativa se o coeficiente for superior a 95%, pelo que se não houver um padrão de resposta, não é indicada **qualquer correlação**, indicamos que não há dados suficientes e estes são indicados a **cinzento**.
- Os campos negros representam a mesma pergunta tanto no eixo x como y

A correlação só aparece como positiva ou negativa se o coeficiente for superior a 95%, pelo que se não houver um padrão de resposta, não é indicada qualquer correlação, afirmámos que não há dados suficientes e estes são indicados a cinzento.

O gráfico resultante é apresentado aqui primeiro na sua totalidade. Continuámos a dividir isto em gráficos mais pequenos, respondendo a 5 perguntas de cada vez, e mostrando respostas individuais dos países nas questões-chave.

	Are you a correctional officer?	Are you a line manager to correctional officers?	How long have you been in your current position at the prison?	Has this been your only career?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organization have an annual job performance review?	If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	Are you/are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	To what extent do you think this training helps you stay in your job?	How much information is there in basic training that prison work is a career?	How much information is there on development of leadership skills?	When you go to work, do you consider this a job "Fulle-time" mission?	Do you sometimes not feel people that you work in prison?	How receptive are managerial staff to learning and development?	Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling given to all employees?	Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager?	I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better
Are you a correctional officer?																				
Are you a line manager to correctional officers?	-0.24																			
How long have you been in your current position at the prison?	0.12	0.1																		
Has this been your only career?	0.13	0.29	0.13																	
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.29	0.13	0.29	0.13																
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	0.07	0.25	0.07	0.25																
Does your organization have an annual job performance review?	0.2	0.48	0.2	0.48	0.13															
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	0.28	0.12	0.12	0.1	0.17															
Are you/are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.09	0.1	-0.09	0.14	0.26	0.45	0.43													
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	0.09	0.1	-0.09	0.14	0.26	0.45	0.43													
How much information is there in basic training that prison work is a career?	0.09	0.1	-0.09	0.14	0.26	0.45	0.43													
How much information is there on development of leadership skills?	0.08	0.1	-0.08	0.13	0.25	0.44	0.42													
When you go to work, do you consider this a job "Fulle-time" mission?	0.1	-0.09	0.1	-0.09	0.13	0.25	0.44													
Do you sometimes not feel people that you work in prison?	0.19	0.12	0.19	0.12	0.1	0.16	0.27													
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.1	0.23	0.1	0.23	0.1	0.16	0.27													
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.1	0.23	0.1	0.23	0.1	0.16	0.27													
Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling given to all employees?	0.1	0.23	0.1	0.23	0.1	0.16	0.27													
Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager?	0.1	0.23	0.1	0.23	0.1	0.16	0.27													
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.1	0.23	0.1	0.23	0.1	0.16	0.27													
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.1	0.23	0.1	0.23	0.1	0.16	0.27													

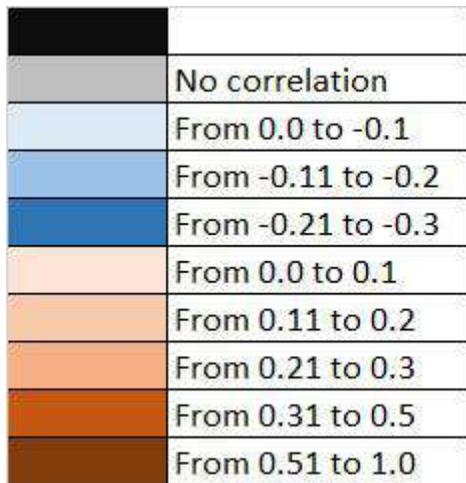


Figura 4: Mapa de correlação de ordem de classificação de Spearman (r) de todas as respostas

Para ler este gráfico ou 'heatmap', primeiro encontre a pergunta que gostaria de analisar na lista horizontal. Leia horizontalmente através das correlações entre as respostas a esta e a outras questões, até chegar ao quadrado preto (o que indica a mesma pergunta tanto no eixo horizontal como vertical). Nesta coluna, continue a ler as respostas à mesma questão verticalmente até ao fim do mapa.

As correlações positivas (castanho) indicam que ambos os valores sobem em unísono, os valores negativos (azul) indicam que se um valor sobe, o outro diminui. (Cinza = dados insuficientes)

Repartição Itens

	Are you a correctional officer?	Are you a line manager to correctional officers?	How long have you been in your current position at the prison?	Has this been your only career?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?
Are you a correctional officer?		-0.29	-0.12		
Are you a line manager to correctional officers?	-0.294		0.1	0.13	0.29
How long have you been in your current position at the prison?	-0.12	0.1		0.29	
Has this been your only career?		0.13	0.29		
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?		0.29			
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?		0.12		0.07	0.25
Does your organisation have an annual job performance review?			0.31		
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?		0.09	-0.09		0.14
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	-0.11		0.1		
How much information is there in basic training that prison work is a career?					0.09
How much information is there on development of leadership skills?		0.08			0.1
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?		-0.12			-0.09
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	0.1	-0.09			
How receptive are managerial staff to learning and development?					0.14
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?		0.19	0.12		0.1
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?					
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?		0.1	0.21		
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections		0.1			0.11
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better		0.1			0.18

Figura 5: Spearman rank-order questões de mapa de correlação 1-5

Nesta secção, vamos levar este diagrama 5 perguntas de cada vez.

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0



Correlações entre respostas aos itens 1-5

Nestes cinco primeiros itens, notámos as seguintes correlações negativas:

- Os agentes do sistema prisional tendem a demonstrar uma correlação negativa com o período de tempo na sua posição, em comparação com os gestores de linha. Isto significa que os funcionários da linha da frente tendem a estar nas suas funções há menos tempo do que os seus gestores.
- Os guardas prisionais não sentem que a formação os ajude a manter-se no seu trabalho. Os seus gestores de linha foram neutros neste ponto.
- Há uma tendência um pouco mais forte para os gestores de linha considerarem o seu papel menos como uma missão pública, mais como uma carreira. Quando os inquiridos consideraram o seu papel como uma carreira em vez de uma missão pública, eles foram um pouco mais propensos a sentirem-se mal pagos.

E as seguintes correlações positivas:

- Quanto mais anos os inquiridos passaram nas suas funções, mais provável foi terem (ou saberem se havia) uma revisão anual do desempenho. Os colaboradores experientes também mostraram uma tendência um pouco maior para ter um mentor, ou algo semelhante, que não fosse o seu gestor de linha.
- O salário adequado foi um indicador de resposta positiva em 8 de 15 outras questões: Os inquiridos que achavam que o seu salário era suficiente para desempenhar as suas funções, eram mais propensos a sentir que as suas férias (e outros incentivos) eram suficientes, que estavam a receber formação suficiente para fazer o seu trabalho de forma eficaz, que há informação suficiente na formação básica de que o trabalho prisional é uma carreira, que existe informação suficiente sobre o desenvolvimento de competências de liderança, que os seus gestores estão recetivos à aprendizagem e ao desenvolvimento, que novos postos de trabalho são promovidos fora da prisão e que lhes são dadas orientações sobre oportunidades educativas para melhor compreenderem o sistema prisional e oportunidades de formação para fazerem melhor o seu trabalho.
- Os gestores de linha mostraram-se mais propensos a ficar satisfeitos com o seu salário do que os guardas prisionais inquiridos.

Relativamente à questão dos salários, uma vez que houve uma divergência mais significativa entre as regiões inquiridas, acrescentámos dados específicos dos países para obter uma maior clareza.

P.5: Considera que o seu salário é suficiente para cumprir as suas funções? Respostas possíveis: Não (azul)/ Sim (verde)

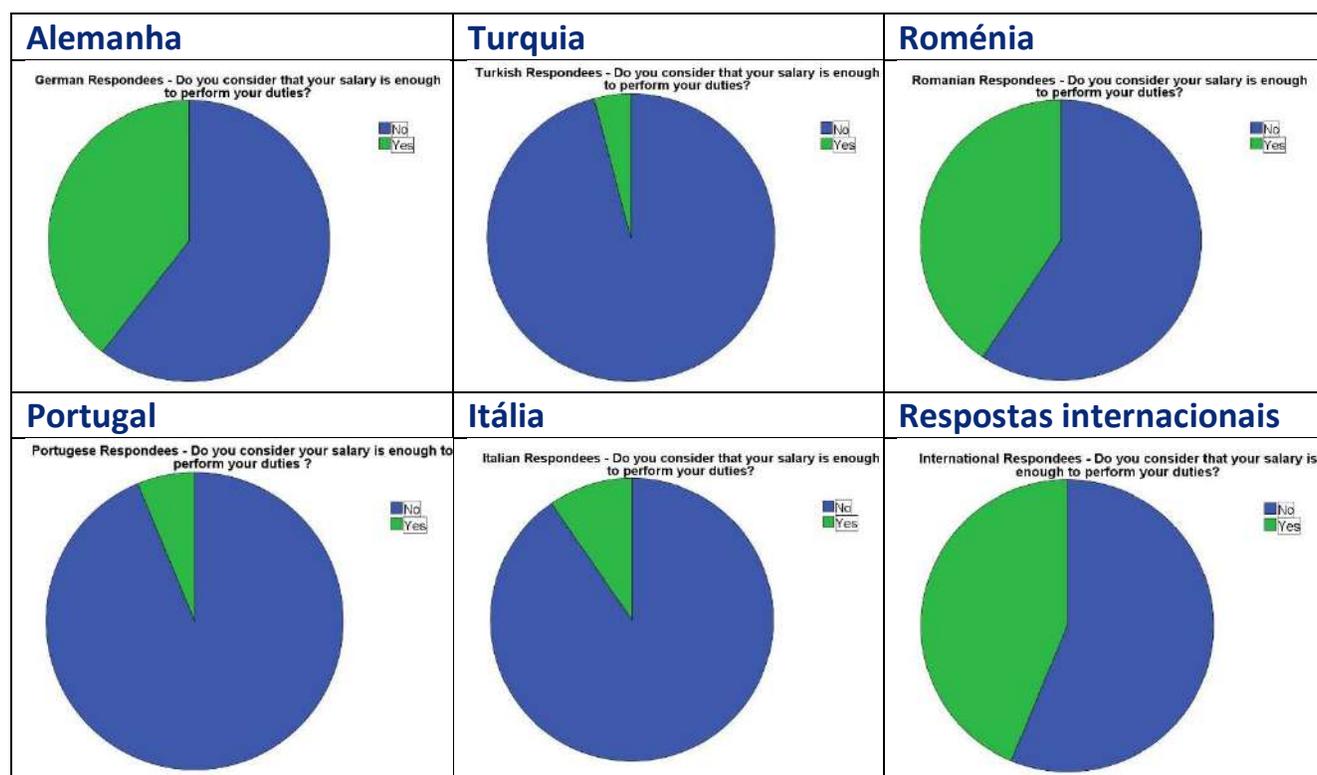


Figura 6: Respostas por país à questão do salário

Correlações entre respostas aos itens 6-10

	Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organisation have an annual job performance review?	If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	To what extent do you think this training helps you stay in your job?
Are you a correctional officer?					-0.11
Are you a line manager to correctional officers?	0.13			0.09	
How long have you been in your current position at the prison?		0.31		-0.09	0.1
Has this been your only career?	0.07				
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.25			0.14	
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?			0.2	0.46	0.13
Does your organisation have an annual job performance review?					0.23
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	0.2				0.17
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.46				0.26
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	0.13	0.23	0.17	0.26	
How much information is there in basic training that prison work is a career?	0.31	0.12		0.46	0.28
How much information is there on development of leadership skills?	0.33	0.12		0.43	0.24
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?		-0.1			
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.17			-0.12	
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.44			0.3	
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.16	0.27		0.14	
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	0.12			0.1	
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?		0.27			
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.23			0.354	0.15
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.32	0.1		0.36	0.16

Figura 7: Mapa de correlação Spearman (r) Itens 6-10

Nos itens 6-10, notámos as seguintes correlações:

- No item 6 vemos correlações positivas mais fortes em qualquer questão: se um inquirido sentisse que o seu estabelecimento prisional lhe proporcionava motivação suficiente (como boas férias/licenças parentais/formação, etc.) para mantê-lo na sua carreira, o inquirido também tinha mais probabilidades de responder (por ordem de força de correlação positiva) que estava a receber formação suficiente para fazer o seu trabalho de forma eficaz, a pensar que os funcionários beneficiariam de uma avaliação anual de desempenho, de ter sido bem informado na formação básica de que o trabalho prisional é uma carreira, ter tido informação sobre o desenvolvimento de competências de liderança, sentir que a sua gestão era recetiva à aprendizagem e ao desenvolvimento, sentir que lhe foram dadas orientações para oportunidades de formação que os ajudam a fazer melhor o seu trabalho, a sentir que têm oportunidades para entender melhor o sistema de justiça, que a sua prisão promove a sua função como carreira fora da prisão e que o aconselhamento profissional é dado a todos os colaboradores. Por último, houve também uma correlação positiva

fraca entre esta motivação (incentivos) e a medida em que sentiram que a formação os ajuda a manter-se nos seus postos de trabalho.

- Vemos o segundo conjunto mais forte de correlações positivas no item 9, de modo que se o inquirido sentiu que estava a receber formação suficiente para desempenhar as suas funções de forma eficaz, existe a tendência de responder positivamente ao estarem bem informados durante a formação básica de que o trabalho prisional é uma carreira, que havia informação suficiente sobre o desenvolvimento de competências de liderança, que o pessoal de administração permanece aberto à aprendizagem e desenvolvimento e que é dada orientação sobre ambas as oportunidades para entender melhor o sistema de justiça, e formação para ajudá-los a fazer o seu trabalho melhor. Por último, mais uma vez, houve também uma correlação mais fraca, mas positiva, entre sentir que têm formação suficiente e até que ponto sentiram que essa formação os ajudava a manter-se nos seus postos de trabalho.
- No geral, se o inquirido sentiu que a formação que recebeu o ajudou a manter-se no seu trabalho, também respondeu positivamente a 8 dos 15 itens. Outras respostas foram predominantemente neutras.

Para este conjunto de perguntas, gostaríamos de destacar as respostas individuais dos países ao item 9:

Você ou o seu pessoal prisional estão a receber formação suficiente para desempenhar as suas funções eficazmente?

A maioria dos países respondeu numa escala de *Likert* de 5, se 1 (azul) Insuficiente 2 (verde) Algo Insuficiente 3 (bege) é Neutro, 4(rox) é Suficiente e 5 (amarelo) é Muito Suficiente. No entanto, a Roménia adaptou-o a uma pergunta de sim (verde)/não (azul).

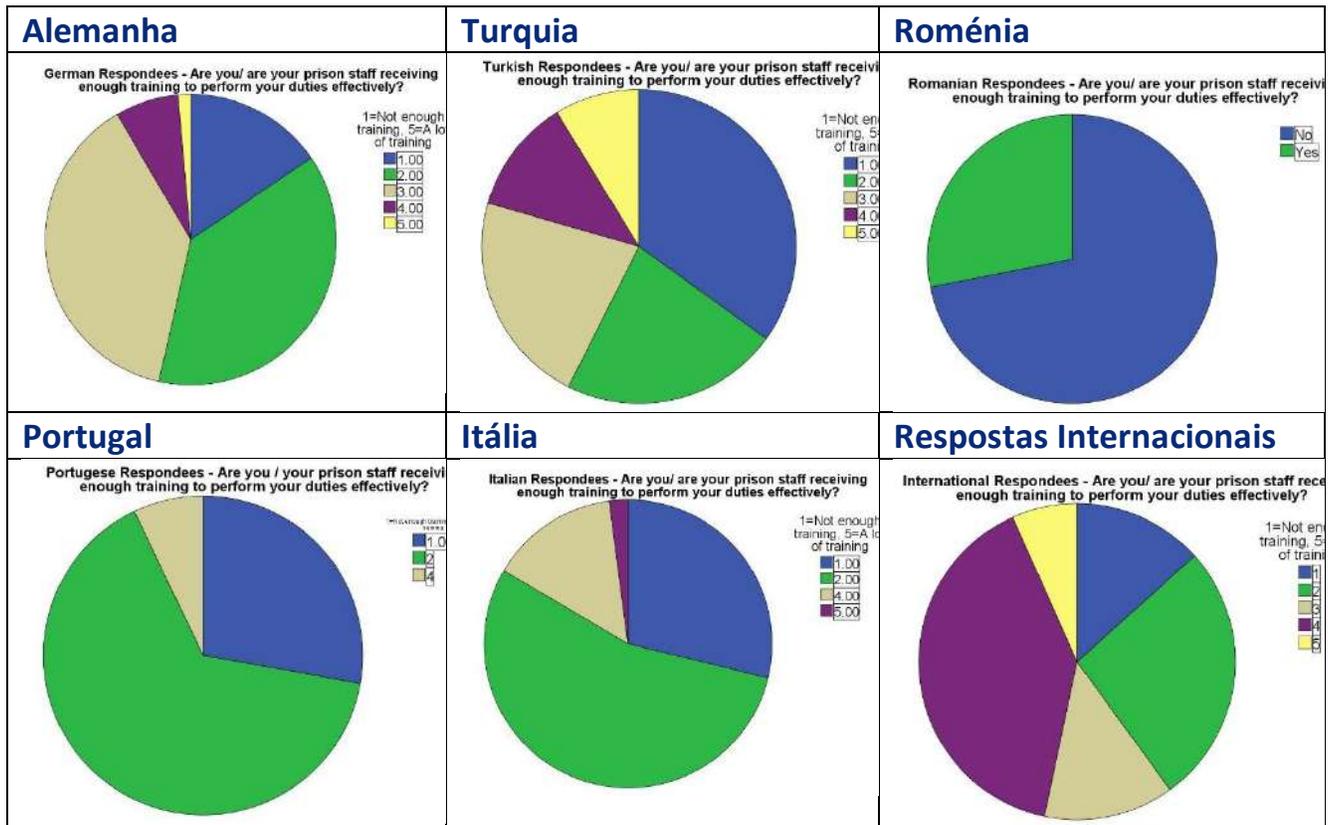


Figura 8: Respostas por País à questão da formação

Correlação entre os itens 11-15

	How much information is there in basic training that prison work is a career?	How much information is there on development of leadership skills?	When you go to work, do you consider this a job - Public mission?	Do you sometimes not tell people that you work in prison?	How receptive are managerial staff to learning and development?
Are you a correctional officer?				0.1	
Are you a line manager to correctional officers?		0.08	-0.12	-0.09	
How long have you been in your current position at the prison?					
Has this been your only career?					
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.09	0.1	-0.09		-0.14
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	0.31	0.33		-0.17	0.44
Does your organisation have an annual job performance review?	0.12	0.12	-0.1		
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.46	0.43		-0.12	0.3
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	0.28	0.24			
How much information is there in basic training that prison work is a career?		0.8		-0.1	0.14
How much information is there on development of leadership skills?		0.8		-0.12	0.19
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?					
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.1	-0.12			-0.15
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.14	0.19		-0.15	
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.17	0.18	-0.11	-0.15	0.27
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?		0.09		-0.12	0.23
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	0.11	0.11			
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.3	0.27		-0.11	0.17
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.29	0.31		-0.14	0.22

Figura 9: Spearman rank-order correlation map questions 11-15

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0

- Há duas correlações positivas (0,8 Spearman rank order correlação) no mapa. Aqui vemos o primeiro: quando os inquiridos sentiram que havia informação suficiente na formação básica de que o trabalho prisional é uma carreira,

também foram mais propensos a receber informações sobre o desenvolvimento de competências de liderança.

- Destacam-se ainda as correlações negativas entre os inquiridos que tendem a não dizer às pessoas que trabalham na prisão e outros itens. Desde a primeira pergunta, podemos constatar que há mais relutância dos agentes prisionais em relação ao seu trabalho, comparando aos seus gestores de linha. À medida que progredimos ao longo das respostas, podemos constatar que os mesmos inquiridos também tendem a pensar que não havia informação suficiente na formação básica de que o trabalho prisional é uma carreira, nem uma formação geral no desenvolvimento de competências de liderança. Estes inquiridos tendiam a pensar que a gestão não era recetiva à aprendizagem e ao desenvolvimento, que a sua prisão não promove o trabalho em sistemas de justiça, como carreira fora da prisão, e sentiam que não lhes eram dadas orientações sobre oportunidades educativas para compreender os sistemas de justiça, nem oportunidades de formação para os ajudar a fazer melhor o seu trabalho.

Correlações entre os itens 16-20

	Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better
Are you a correctional officer?					
Are you a line manager to correctional officers?	0.19		0.1	0.1	0.1
How long have you been in your current position at the prison?	0.12		0.21		
Has this been your only career?					
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.1			0.11	0.18
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	0.16	0.12		0.23	0.32
Does your organisation have an annual job performance review?	0.27		0.27		0.1
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.14	0.1		0.35	0.36
To what extent do you think this training helps you stay in your job?				0.15	0.16
How much information is there in basic training that prison work is a career?	0.17		0.11	0.3	0.29
How much information is there on development of leadership skills?	0.18	0.09	0.11	0.27	0.31
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?	-0.11				
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.15	-0.12		-0.11	-0.14
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.27	0.23		0.17	0.22
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?		0.15	0.2	0.14	0.22
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	0.15				
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	0.2				
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.14				0.56
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.22			0.58	

Figura 10: Correlações de Spearman (r) itens 16-20

Muitos destes pontos já foram discutidos em observações anteriores, no entanto são notáveis as duas observações seguintes:

- Quando um inquirido identificou uma prisão como sendo oficialmente aberta a promover o trabalho nos sistemas de justiça como carreira, também foram mais propensos a receber orientação na carreira interna, a ter um mentor ou conselheiro que não é o seu gestor de linha, e a compreender o sistema de justiça e a sentirem-se orientados para oportunidades que os ajudam a fazer melhor o seu trabalho. Uma prisão que não anunciava abertamente tendia a ter funcionários que também estavam relutantes em dizer às pessoas que trabalhavam na prisão.
- Finalmente, a segunda correlação forte no *heatmap* trata-se do par final de questões: onde os inquiridos que receberam orientação para oportunidades de formação que os ajudam a fazer melhor o seu trabalho, tinham maior probabilidade de sentir que tinham mais oportunidades para compreender melhor a filosofia dos estabelecimentos prisionais. Já vimos que os inquiridos que não se sentiam orientados para a formação e para a compreensão da

reabilitação eram também mais propensos a sentirem-se estigmatizados neste valioso papel de serviço público.

Conclusões

O que revela este levantamento das necessidades de carreira dos profissionais do sistema de justiça sobre como as políticas de detenção e reabilitação se alinham com as do recrutamento e retenção?

- **Escolha os pontos mais eficazes para o desenvolvimento da carreira**, por exemplo, durante a formação básica de AC, na avaliação de desempenho, ao longo de uma potencial promoção: sabemos que existem pontos críticos ao fim de 6 anos e 19 anos de serviço, bem como em outros momentos de mudança de vida, para diferentes demográficas de staff. Se os gestores estiverem recetivos à aprendizagem e ao desenvolvimento, a avaliação anual de desempenho é uma ferramenta eficaz para informar e motivar a equipa. Os funcionários com mentores de carreira tendem a ver a formação e o treino de forma mais positiva, mas os funcionários recém-recrutados tendem a não ter nenhum mentor.
- **Pense holisticamente**: O orgulho no papel de serviço público, a gestão aberta à formação e o recrutamento comunitário mais amplo muitas vezes estão de mãos dadas. Cerca de metade dos guardas prisionais e funcionários do sistema de justiça europeus que examinámos sentiram-se relutantes em dizer às pessoas onde trabalhavam, alguns porque isso poderia constituir uma ameaça para as suas famílias, outros por falta de orgulho nos seus empregos no sistema prisional. Em locais em que as pessoas tinham uma gestão de apoio e muita informação, não tendiam a sentir este estigma. Precisamos de mais investigação para compreender melhor o impacto das prisões no estigma do papel de um funcionário do sistema de justiça.
- **Motivar a formação de oficiais**: Independentemente do tipo de formação, simplesmente sentir-se valorizado e orientado para o desenvolvimento profissional aumenta a compreensão da reabilitação e necessidades de (re)inclusão e faz com que os ACs sejam embaixadores, dentro e fora da prisão.
- **Bons salários e férias melhoram a adesão à formação**: os oficiais da linha da frente – ao contrário dos seus gestores – sentiram que não eram pagos o suficiente, influenciando negativamente uma série de fatores-chave, tais como a

aceitação da formação, a compreensão do sistema de justiça, sendo que a orientação para a formação está alinhada com a implementação mais consistente das estratégias modernas de reabilitação de reclusos.

Anexo 1 : Questionário e Instruções

Perguntas finais e instruções para o inquérito WP2 encaminhado do CCJ4C Corrections Careers para os estabelecimentos prisionais e parceiros prisionais

Porque é que esta atividade foi desenvolvida?

Esta atividade não estava prevista no plano de trabalho, tendo sido introduzida como um substituto digital para interagirmos com as partes interessadas no contexto prisional antes de as convidarmos para uma reunião.

Para quem é dirigida?

Uma vez que se trata de uma atividade suplementar, e dado que as prisões estão atualmente sob uma enorme pressão devido aos períodos de confinamento contínuos provocados pela pandemia, decidimos que os parceiros deveriam escolher o seu alvo demográfico. As perguntas dirigem-se ao público-alvo principal do CCJ4C que são os profissionais do sistema prisional.

Como será entregue?

O questionário será entregue através de formulários do Google, que oferece a opção de traduzir e descarregar uma versão PDF, caso os formulários online sejam de difícil acesso a partir de dentro da prisão.

Quando será implementado?

A atividade teve início em julho de 2020 e estabelece uma ligação entre as reuniões das partes interessadas agora adiadas, que terão lugar após a formação da parceria, no final de outubro de 2020. Os parceiros elaboraram perguntas em conjunto durante uma sessão de Zoom a 24.07.2020, que foram então revistas via Teamwork e submetidas para os formulários do Google. O questionário será implementado a partir de meados de outubro e permanecerá online até final de outubro.

Qual será o uso dos resultados?

Os resultados serão recolhidos e irão informar e contribuir utilmente para a discussão durante a sessão de formação de parceiros em Bremen, outubro de 2020, apoiando a parceria na elaboração de questões de investigação comuns e de alto nível. Uma vez elaboradas as questões para uma primeira abordagem, as respostas ao questionário continuarão a informar a abordagem adaptada de cada estabelecimento prisional durante os workshops. Uma folha de cálculo de Excel foi incluída neste pacote, para que os parceiros a completem de forma a obtermos um registo centralizado de respostas.

PÁGINA 1

Observações introdutórias:

Corrections Careers é um projeto financiado pela União Europeia, que analisa a forma como podemos melhorar a orientação de carreira fornecida aos profissionais que trabalham na linha da frente dos estabelecimentos prisionais. O projeto está a decorrer nas prisões de seis estados-membros europeus. Iremos inquirir os agentes prisionais, os seus gestores, as suas famílias e os decisores relativamente a como podemos proceder para apoiar melhor as suas carreiras no sistema prisional. A nossa primeira atividade é o presente questionário, destinado a ajudar-nos a compreender necessidades básicas. Iremos rever as suas respostas e, em seguida, convidá-lo para participar num workshop entre as partes interessadas em novembro para procedermos a uma observação mais aprofundada sobre as oportunidades e desafios encontrados.

Agradecemos a sua disponibilidade para completar o seguinte questionário.

Deve levar cerca de 15 minutos do seu tempo.

As suas respostas são voluntárias e confidenciais. As respostas não serão reconhecidas por indivíduo e NÃO lhe será solicitada a sua identificação. Todas as respostas a nível da União Europeia serão compiladas e analisadas. Não prevemos quaisquer riscos ou impactos associados à sua participação neste inquérito. Se tiver alguma dúvida ou preocupação, por favor contacte

IPS_Innovative Prison Systems, Av. Dr. Mário Moutinho 33 A, 1400-136 Lisboa



Cofinanciado pelo
Programa Erasmus+
da União Europeia

PÁGINA 2

CONSENTIMENTO

Li e compreendo as informações fornecidas e tive a oportunidade de esclarecer dúvidas. Compreendo que a minha participação é voluntária e que sou livre para me retirar a qualquer momento, sem indicar qualquer razão ou solicitados custos. Concordo voluntariamente em participar neste estudo.

Sim (Por favor, proceda à página seguinte)

Não (Por favor, pare aqui)

PÁGINA 3 SOBRE SI:

Pergunta	Tipo de pergunta
Sou guarda prisional	
Sou educador prisional ou profissional de reinserção social a trabalhar na prisão	
Sou técnico de reinserção social	
Sou técnico superior (chefe) responsável pelos turnos dos guardas prisionais	
Outros (Indique qual)	

<i>(Selecione com um X uma das seguintes opções)</i>	
Há quanto tempo se encontra no seu cargo atual dentro da prisão? <i>(Selecione com um X uma das seguintes opções)</i>	0-2 anos, 2-5 anos, 5-10 anos, 10-15 anos, 15 anos ou mais
Esta tem sido a sua única carreira? <i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Sim/ Não

PÁGINA 4
SOBRE AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Pergunta	Tipo de pergunta
Está satisfeito/a com o seu trabalho?	
Considera que o seu salário é justo atendendo às várias dimensões salariais (intensidade de trabalho, horas laborais, pausas, etc.,)? <i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Sim/ Não
Considera-se motivado ao exercer as suas funções?	Muito motivado Motivado Pouco motivado Desmotivado
Sente que o estabelecimento prisional em que trabalha lhe dá motivação suficiente (boas férias, boa formação) para mantê-lo na sua carreira? <i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Sem formação Muita formação
O seu estabelecimento prisional já tem uma avaliação anual do desempenho de trabalho? <i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Sim/ Não
Se respondeu não, considera que os seus colegas beneficiariam de uma avaliação anual de desempenho? <i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Sim/ Não Porquê?/ Porque não?
Quais pensa serem as razões pelas quais os agentes da prisão se demitem dos seus empregos? <i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Salário baixo; Férias insuficientes; Trabalho por turnos; Falta de perspectivas de carreira; Falta de formação; Outro (texto livre)
Quais são os três maiores fatores de risco das suas tarefas diárias ou das dos seus colegas?	1. 2. 3.

PÁGINA 5**SOBRE O SEU TRABALHO E A SUA FORMAÇÃO**

Perguntas	Tipo de pergunta
<p>Considera que se encontra bem como os seus colegas de trabalho, a receber formação suficiente para desempenhar as suas funções eficazmente?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Não, não o suficiente Sim, muito</p>
<p>Até que ponto acha que a formação o ajuda a manter-se no seu trabalho e nas suas funções?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Não, não ajuda Sim, ajuda muito</p>
<p>Quanta informação existe na formação básica para profissionais no sistema prisional, de que o sistema prisional é uma carreira?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Sem informação Muita informação</p>
<p>Quanta informação existe no desenvolvimento da liderança que o sistema prisional é uma carreira?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Sem informação Muita informação</p>
<p>Quando vai trabalhar, considera o que faz...</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Um emprego? Uma carreira? Missão pública? Outro?</p>
<p>Às vezes prefere não dizer às pessoas que trabalha numa prisão?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Sim/ Não Porquê? <i>(texto livre)</i></p>

PÁGINA 6**SOBRE O SEU DESENVOLVIMENTO E ACONSELHAMENTO**

Perguntas	Tipo de pergunta
<p>Quão recetivos são os quadros de gestão a atividades de aprendizagem e de desenvolvimento de competências?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Nada recetivos Muito recetivos</p>
<p>O estabelecimento prisional onde trabalha promove oficialmente (fora do estabelecimento prisional) o trabalho no sistema prisional como uma carreira?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Sim/ Não</p>
<p>Precisa de procurar aconselhamento profissional por iniciativa própria, ou é dado aconselhamento profissional a todos os funcionários sistematicamente?</p> <p><i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i></p>	<p>Preciso de procurar informações de carreira As informações de carreira são dadas a todos os funcionários</p>
<p>Que tipo de aconselhamento profissional se encontra ao seu dispor?</p>	<p>Panfletos de papel</p>

<i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Aconselhamento do técnico superior Aconselhamento fora da prisão Aconselhamento de carreira online Outros <i>(texto livre)</i>
Tem alguém como mentor de carreira ou conselheiro que possa visitar, alguém que não seja o seu superior técnico? <i>(Selecione com uma das seguintes opções)</i>	Sim/ Não
Quais das seguintes frases considera verdadeiras: <i>(Caixa de seleção verdadeiro/ falso)</i>	Sinto que me são dadas orientações para oportunidades de educação de forma a entender melhor a filosofia dos estabelecimentos prisionais. Sinto que me é dada orientação para oportunidades de formação que me ajudam a fazer melhor o meu trabalho.

OBRIGADO E MANTENHA-SE EM CONTACTO

Obrigado pela sua resposta. Gostaria de manter contacto com o projeto Corrections Careers, e de se juntar à nossa futura plataforma online? Por favor, carregue aqui para aceder à nossa lista de endereços:

Insira endereço de e-mail:

Concordo em integrar a lista de endereços da Corrections Careers (autorizo), e entendo que posso cancelar a subscrição a qualquer momento.



Center for Promoting Lifelong Learning
www.cpip.ro
Daiana Huber - daiana.huber@cpip.ro



Timisoara Penitentiary
www.anp.gov.ro/penitenciariul-timisoara
Cristina Busuioc - cristina.busuioc@anp.gov.ro



The National Trade Union of Prison Policemen (SNPP)
www.snpp.ro
Adrian Neagoe - snpp@snpp.ro



York Associates International Ltd
www.york-associates.co.uk
Dale Coulter - dale.coulter@york-associates.co.uk



Bremen Ministry of Justice
www.justiz.bremen.de
Torben Adams - torben.adams@justiz.bremen.de



Baltic Education Technology Institute (BETI)
wwwwww.beti.lt
Greta Volodzkaitė - greta.volodzkaite@beti.lt



IPS Innovative Prison Systems
www.prisonssystems.eu
Tiago Leitão - tiago.leitao@prisonssystems.eu



International Centre for the Promotion of Education and Development
www.ceipes.org
Musa Kirkar - kirkar@ceipes.org



International Corrections and Prisons Association
www.icpa.org
Gary Hill - garyhill@cegaservices.com



General Director and Prison and Detention Houses
www.cte.adalet.gov.tr
Ezgi Çetintürk - cetinturkezgi@gmail.com



BrainLog
www.brainlog-ngo.com
Martin Savchev - martin.s@brainlog-ngo.com